

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**Г.Ф. Вечорко**

Полесский государственный университет

Кризис – это резкий, крутой перелом в чём-либо или затруднительное, тяжёлое положение. Кризисы психического развития личности возникают при переходах от одной стадии развития к другой, характеризуются внутриличностными конфликтами между потенциалом роста личности и её деструктивными тенденциями, а также изменением некоторых структур личности, включая их одновременное угасание и обновление.

В отличие от возрастных, невротических и многих других жизненных кризисов (вступление в брак, рождение ребёнка, смена места жительства, развод, смерть близкого человека, лишение свободы и т.д.) кризисы профессиональной самореализации имеют свои особенности, которые и выступают предметом нашего исследования.

Отметим, что в отечественной психологии кризисы профессиональной самореализации личности как таковые не рассматриваются. Зато исследуются кризисы профессионального развития и кризисы профессионального становления личности. При этом авторы подразделяют эти кризисы на два типа: нормативные и ненормативные. Нормативные кризисы имеют закономерный характер, обусловленный логикой самого процесса развития или становления личности. Ненормативные – являются следствием случайных, непредвиденных событий (к примеру, кризис потери работы). Согласно предмету исследования мы будем рассматривать нормативные кризисы именно профессиональной самореализации, которая в её полном объёме означает для нас не что иное, как максимально возможную пользу, которую человек может принести самому себе, своим близким, обществу своей профессиональной компетентностью. Следовательно, наше внимание будет акцентировано на субъективной стороне профессионального развития, в котором личность выступает активным участником, главной движущей силой этого процесса. Такой подход к исследованию профессионального развития личности можно назвать акмеологическим. Акмеология (от греческого «акме» – пик, вершина, высшая ступень чего-либо) – это новая комплексная научная дисциплина, включающая в себя и психолого-педагогическую проблематику. Объектом её исследования является человек в динамике его саморазвития,

самосовершенствования и самореализации (в том числе и профессиональной) на всех этапах жизнедеятельности, особенно в период взрослости, когда достигается наивысший расцвет личности.

Достижения современной науки, да и просто жизненный опыт, дают нам основание полагать, что кризисы профессиональной самореализации личности одновременно являются и следствием, и причиной резкого перехода от одной стадии профессионального развития к другой. Изучением этих стадий, этапов, ступеней или периодов занимались многие учёные-психологи: Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина, Н.С.Пряжников и другие. Каждый из них предлагает не только свою периодизацию процесса профессионального развития или становления личности, но и соответствующую типологию профессиональных кризисов. К примеру, член-корреспондент РАН, зав. кафедрой психологии профессионального развития Э.Ф.Зеер (Екатеринбург) представляет кризисы как резкие изменения вектора профессионального развития и выделяет восемь их видов, связанных с учебно-профессиональной ориентацией, выбором профессии, профессиональной адаптацией, профессионально-карьерным ростом, социально-профессиональной самоактуализацией и, наконец, с утратой профессиональной деятельности и социально-профессиональной адекватности [1, С.203-228]. Модернизируя типологию Э.Ф.Зеера, доктор психологии из Воронежа Н.С.Пряжников предлагает уже не восемь, а девять видов кризиса профессионального становления личности. Дополнительно он выделяет кризис профессионального обучения, вызываемый неудовлетворённостью профессиональным образованием и профессиональной подготовкой [2, С.131-141].

Анализ результатов этих и других исследований, эмпирических наблюдений, а также признание того факта, что каждый человек реализует свой потенциал, в том числе и профессиональный, непременно в деятельности, убеждает нас в том, что критерием деления на стадии процесса профессиональной самореализации личности мы должны выбрать именно профессиональную деятельность, её особенности, отношения личности к этой деятельности на протяжении всего профессионального пути. Таким образом, наш подход вполне закономерно позволяет выделить пять стадий профессиональной самореализации личности и, соответственно, пять видов кризисов, связанных с переходом от одной стадии к другой:

Стадии профессиональной самореализации	Кризисы профессиональной самореализации
Стадия профессионального самоопределения (14-15 или 16-17 лет)	<i>Кризис выбора профессии</i> , ядром которого является необходимость конкретного выбора способа получения профессиональной подготовки или профессионального образования (профессионально-технического, среднего специального или высшего)
Стадия профессионального образования (17-19 или 18-22)	<i>Кризис профессиональной подготовки</i> , отличающийся неудовлетворённостью профессиональным выбором, содержанием и перспективами профессиональной подготовки.
Стадия профессиональной адаптации (20-25 или 23-25)	<i>Кризис профессиональных ожиданий</i> , связанный с несовпадением профессиональных ожиданий, надежд личности и реальной системы социально-профессиональных требований, в том числе и неформализованных, относительно норм и приёмов исполнения работником своей роли.

<p align="center">Стадия профессионального роста (26 - 55 или 26 – 60 лет)</p>	<p><i>Кризисы профессиональной самоактуализации</i>, связанные с неудовлетворённостью занимаемой должностью, профессиональным статусом, карьерой, -невозможностью актуализировать, реализовать свой личностный потенциал в сложившейся профессиональной ситуации.</p>
<p align="center">Стадия профессионального самосохранения (56-60 или 61 - 70 лет)</p>	<p><i>Кризис утраты профессиональной деятельности</i>, связанный с уходом на пенсию, ухудшением состояния здоровья, угрозой утраты профессиональной адекватности.</p>

Вслед за Л.С. Выготским [3, С.255] уже упоминавшиеся исследователи возрастных и других кризисов личности выделяют в их протекании три взаимосвязанных фазы: предкритическую, критическую и посткритическую. Такой подход является универсальным и вполне применим также для характеристики кризисов профессиональной самореализации. Для предкритической фазы кризиса профессиональной самореализации характерна неудовлетворённость существующей социально-профессионально – психологической ситуацией, но которая ещё недостаточно осознаётся. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворённостью складывающейся ситуацией, возникновением конфликта, как ядра кризиса и выбором сценариев его разрешения. Посткритическая фаза наступает после позитивного или негативного разрешения конфликта. То есть процесс профессиональной самореализации личности это одновременно приобретения и потери, совершенствование и деструкции профессиональной деятельности, которые негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.

Установлено, что деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества, называемые профессиональными деформациями личности. При этом наиболее подверженными оказываются профессии типа «человек-человек». Например, среди работников социальной сферы, правоохранительных органов, врачей, учителей, менеджеров часто встречаются следующие деформации: авторитарность, агрессивность, консерватизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, эмоциональная индифферентность и другие. С увеличением стажа работы начинает сказываться синдром «эмоционального выгорания», что приводит к появлению эмоционального истощения, усталости и тревожности.

Неконструктивные, непродуктивные выходы из кризисов искажают профессиональную направленность личности, способствуют возникновению негативной профессиональной позиции, снижают её профессиональную активность. Более того, не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса.

В состоянии высокой психической напряжённости, отрицательных эмоций, пассивного отношения к себе или заниженной самооценки под влиянием кризисов человек нуждается в своевременной поддержке со стороны родственников, друзей, руководителей, практических психологов и педагогов. Поэтому знание социально-психологической сущности кризисов профессиональной самореализации должно способствовать рационализации, повышению эффективности психолого-педагогического сопровождения, поддержки и коррекции этого процесса в целях обеспечения достойной жизни каждого человека. А способы профилактики, предупреждения и конструктивного разрешения кризисов профессиональной самореализации должны стать предметом дальнейшего исследования.

Список использованных источников:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва: Академический проект; Фонд «Мир», 2006 – 336 с.
2. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – Москва: Изд. центр «Академия», 2003. – 480 с.
3. Выготский, С.Л. Собрание сочинений: в 6-ти т. Т.4. Детская психология / Под ред. Д.Б. Эльконина. – Москва: Педагогика, 1984. – с. 255.